

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส



ร้อยตำรวจโท อาคม จันทร์เลื่อน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

Quality of Working Life of Police Officers in Narathiwat Province

Police Lieutenant Arkom Chanluan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
ชื่อและนามสกุล ร้อยตำรวจโท อาคม จันทร์เลื่อน
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริรวม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ศึกษา ร้อยตำรวจโท อาคม จันทร์เดือน รหัสนักศึกษา 2593001858 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเงินเดือน และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,352 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน โดยใช้สุรของทาโร่ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ (3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มี 5 ประการ ได้แก่ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง ควรเสริมแรงทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและการฝึกฝนการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่ ควรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการตำรวจนครราชสีมา

Independent Study title: Quality of working life of police officers in Narathiwat province
Author: Police Lieutenant Arkom Chanluan; **ID:** 2593001858;
Degree: Master of Public Administration;
Independent Study advisor: Dr. Saneh Juito, Associate Professor;
Academic year: 2018

Abstract

An independent study on "the quality of working life of police officers on duty in Narathiwat" aims to study the quality of working life of police officers in Narathiwat. To compare the quality of working life of police officers in the province was classified by gender, age, marital status, class rank. Education Work experience and salary, and to study ways to improve the quality of working life of police officers in the province of Narathiwat.

The sample used in this research include the Commissioner of Police in Narathiwat 357 people and tools used in this research were analyzed by means of frequency, percentage (Percentage) average. and the standard deviation test with T-test and One way ANOVA.

The results showed that: 1) the quality of working life in Narathiwat province, police officials found that the overall quality of life. The middle level 2) compare the quality of working life of police officers in the province was classified by gender, age, marital status, class rank. Education Work experience and salary, the rank and marital status. Different quality of working life of police officers in Narathiwat do not differ significantly, the static level of .05. The gender, age, education, work experience and salary as well as the quality of working life of police officers in Narathiwat break. are statistically significant at the .05 level. And 3) the quality of working life of police officers in the province of Narathiwat. Respondents that Should have the right to compensation and benefits you are working in areas at risk. Should positive reinforcement to staff who work so good morale and a good role model for the operation. There should be training And trained to use the equipment Tools needed to staff Compensation should be adjusted to suit the workload. There should be a reshuffle in the performance of duty. Officials should be increased to match the current workload. Should provide modern equipment And the performance And a law should practice more.

Keywords: Quality of work life

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคณะกรรมการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอด ระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงงานค้นคว้าอิสระจนถูกต้องสมบูรณ์เป็นที่เรียบร้อย

ขอขอบคุณท่านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับข้อมูลของหน่วยงาน การสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยอันส่งผลให้ งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแต่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้ใกล้ชิดที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

อาคม จันทร์เลื่อน

พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
สมมุติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	20
ประวัติความเป็นมา อำนาจและหน้าที่ของตำรวจไทย	40
ข้อมูลทั่วไปกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส	45
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	61
รูปแบบการศึกษา	61
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	62
แหล่งข้อมูลในการวิจัย	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา.....	72
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	84
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา.....	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการศึกษา.....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	110
ก แบบสอบถาม.....	111
ข หนังสือขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	121
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย.....	125
ประวัติผู้ศึกษา.....	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล..... 13
ตารางที่ 2.2	แสดงสถานภาพกำลังพล ภ.จว.นครราชสีมา..... 48
ตารางที่ 2.3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามสถานี..... 63
ตารางที่ 4.1	ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 69
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม..... 72
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม..... 73
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 75
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน..... 76
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านโอกาส ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง..... 78
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น..... 79
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล..... 80
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	82
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ.....	84
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ.....	84
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ.....	86
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	86
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	88
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่.....	88
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน.....	89
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่.....	90
ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	91



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	10
ภาพที่ 2.1 การแบ่งระดับของคุณภาพชีวิต.....	16
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างๆ.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้ดำเนินชีวิตของคนในสังคมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมมีผลต่อตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลว่า การดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคล ถ้าบุคคลในหน่วยงานหรือในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ย่อมได้รับทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทุกคนในองค์กรทุกองค์การมีความต้องการและพึงประสงค์เป็นอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และยังถือเป็นสิ่งที่มอบประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่าแก่ชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานบุคคลอื่น ๆ สถานที่ รวมถึงขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการแสดงออกถึงความรู้ สติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถที่ส่งผลต่อเกียรติภูมิและเกิดความพึงพอใจในชีวิต

หากบุคคลแต่ละบุคคลได้อยู่กับการทำงานหรือทำในสิ่งที่ตนเองพอใจแล้วก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์การจะต้องหันมาศึกษาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างคนในองค์กรและองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ที่ผ่านมาบางคนอาจจะเคยชินกับภาพความขัดแย้งหรือการประท้วงหยุดงานของบุคลากรเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่พึงได้รับจากองค์กรอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนนำไปสู่เรื่องราวใหญ่โตและบานปลายขึ้น เพราะสาเหตุที่บุคลากรนั้นมีความรู้สึกที่ตนเองกำลังถูกรังแก

ให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายต่อองค์กรที่ไม่สามารถดำเนินกิจการภายในองค์กรได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะขาดผลผลิตหรือรายได้จำนวนมากแล้ว บุคลากรเองก็ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

ที่สำคัญ การทำงานถือได้ว่าเป็นที่มาของรายได้ที่สามารถนำไปใช้ในการซื้อหาปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาหาร สิ่งอุปโภคบริโภคต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในปัจจุบันรัฐได้หันมาดูแลเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นสำคัญเหล่านี้ปัจจุบัน เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความพอใจเพื่อให้บุคคลในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคลากรได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุข และสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ ซึ่ง Hughes (1990) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วย 1. ความเป็นอิสระส่วนตัว 2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม 3. การบูรณาการทางสังคม 4. กิจกรรมที่มีความหมาย 5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 7. สุขภาวะร่างกายและจิตใจ และ 8. ความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน (Cunningham and Eberle, 1990) ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม 2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกัน 4. ธรรมเนียมในองค์กร 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันเป้าหมายของการทำงานของคนก็เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน

3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้น “ คน “ จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องหันมาให้ความสำคัญและ ใส่ใจมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมส่งผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตของบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ จะส่งผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตของบุคลากรอย่างแน่นอน

จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิต วิญญาณและทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ช่วยให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกของบุคลากร หากผู้บังคับบัญชาสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็จะส่งผลต่อการทำงานของตนให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามความมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้เป็นอย่างดี

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐองค์กรหนึ่งที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญและให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ เนื่องจากข้าราชการตำรวจถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมขององค์กร พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร

ในพื้นที่ที่เรียกว่าจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลาจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อ.เทพา อ.สะบ้าย้อย อ.นาทวี และ อ.จะนะ รวมทั้งหมด 44 อำเภอ มีพื้นที่ 16,409.61 ตารางกิโลเมตร (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549) เป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งจากการศึกษาและพิจารณาจากข้อมูลต่างๆ รายงานการวิจัย รายงานการสอบสวนขยายผลเจ้าหน้าที่จากคำให้การของประชาชนและผู้ประสบเหตุรุนแรงโดยตรง รวมทั้งคำสารภาพของสมาชิกกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบที่ถูกจับกุมหรือกลับใจออกมารายงานตัวกับเจ้าหน้าที่ สามารถกล่าวได้ว่าผู้ก่อความไม่สงบที่แท้จริงขณะนี้ คือ ขบวนการแบ่งแยกดินแดนที่มีกลุ่ม R.B.N. Co-ordinate เป็นแกนนำ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาความไม่สงบที่มีความซับซ้อน

ในพื้นที่ ส่วนปัญหาอื่นๆ ก็เป็นปัจจัยในด้านเงื่อนไข สภาพแวดล้อม หรือปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เป็นสาเหตุสำคัญ ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้น (สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551, น. 3)

จากสถานการณ์ความรุนแรงที่ผ่านมาก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมาก จากข้อมูลตั้งแต่มกราคม 2547 จนถึงมีนาคม 2552 มีเหตุรุนแรงเกิดขึ้นจำนวน 8,810 ครั้ง ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต จำนวน 3,418 คน และบาดเจ็บ จำนวน 5,624 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 9,042 คน เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเสียชีวิต รวม 1,134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.18 (ศรีสมภพ จิตรภิรมศรี, 2552) นับว่าเป็นความเสียหายอย่างยิ่งแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

จังหวัดนราธิวาสเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมากและเป็นพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาจากเหตุการณ์ความรุนแรงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เกิดความหวาดกลัว ความกังวล ความเครียดจากการที่ต้องเผชิญกับสภาวะบีบคั้นทั้งด้านความปลอดภัย จากการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน และที่สำคัญ ข้าราชการตำรวจนอกจากจะมีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ ปราบปราม โจรผู้ร้าย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้ว ยังต้องประสบกับปัญหาอีกหลายประการ เช่น การกระทบกระทั่งกับประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ความหลากหลายของประเพณีและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ฯลฯ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในพื้นที่อื่น ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสให้เกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น เมื่อตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ และปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายพร้อมๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดนราธิวาส ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจใน จังหวัดนราธิวาส

3. สมมุติฐานการศึกษา

จากการศึกษาและผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ทำให้ได้สมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 19 สถานี จำนวน 3,352 คน ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2561 (ฝ่ายกำลังพล ภูธรจังหวัดนครราชสีมา, 2561, ออนไลน์)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 357 คน โดยวิธีคำนวณ สูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

4.2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษา คือ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย สถานีตำรวจ 19 สถานี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่จะดำเนินการศึกษานี้ กำหนดภายในเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2561

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และบริบทของสังคมของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งองค์กรเพื่อหมุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5.3 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

5.3.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

5.4 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

5.5 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงซึ่งประกอบด้วย

5.5.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

5.5.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5.5.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

5.5.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

5.6 โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

5.6.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมี อิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

5.6.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

5.6.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ และผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

5.6.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5.7 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.8 สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม ประกอบด้วย

5.8.1 ความเฉพาะของตน หมายถึง การปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบคร้วซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

5.8.2 มีอิสระในการพูด หมายถึง การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

5.8.3 มีความเสมอภาค หมายถึง การรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล ภาวะเทียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

5.9 จังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน ทั้งในเรื่องของ พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน และมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

5.10 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

5.11 ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดนครราชสีมา

5.12 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรีจนถึงข้าราชการตำรวจที่มียศดาบตำรวจ

5.13 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีจนถึงข้าราชการตำรวจที่มียศพลตำรวจเอก

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครราชสีมาให้ดียิ่งขึ้น

6.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

7. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton, 1973, p. 12 - 16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ดนนานนท์, 2550, น. 9 - 12) เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) 4. โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) 6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) 7. จังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นต่อไป

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ชั้นยศ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์ทำงาน
- เงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- สิทธิส่วนบุคคล
- จังหวะชีวิต
- ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ประวัติความเป็นมา อำนาจและหน้าที่ของตำรวจไทย
4. ข้อมูลทั่วไปของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของมิติทางด้านประชากรสังคม สุขภาพจิตวิญญาณสิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Well-being) เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศต่างๆในปัจจุบันซึ่งมีการตีความหมายและการให้คุณค่า (Value judgement) แตกต่างกันไปตามคุณค่าของแต่ละสังคมจึงมีการให้ความหมายหรือนิยามของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันไป

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการต่างๆ ได้ให้คำนิยามของ “คุณภาพชีวิต” (Quality of Life) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978, p. 89 อ้างถึงใน สุขชัย สิทธิปาน, 2546, น. 22) ได้ให้ คำนิยามที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตไว้หลายประการ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัย การตั้งถิ่นฐาน รายได้ ค่านิยม ศาสนา นโยบาย กฎหมายและปัจจัยทาง จิตวิทยา นอกจากวัตถุประสงค์ที่สนองประโยชน์ในด้านการทำให้เกิดการกินดี เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

สุวรรณณี สิมะกรพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ในขณะที่เดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

ชาร์รอน (Sharon อ่างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, น. 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: 1997 อ่างถึงใน วรรณภา กุมารจันทร์, 2543, น. 4) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและคุณค่าที่คนผู้นั้นอาศัยอยู่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งที่เกี่ยวข้องของบุคคลผู้นั้นเป็นมโนทัศน์หลายมิติที่ประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาวะจิตใจ ระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความเชื่อส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

ธนศ ถวิลหวัง (2558, ออนไลน์) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะสามารถส่งผลให้เขาดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อัจฉรา นวจินดา (2549, อ่างถึงใน ทิพย์วัลย์ เรืองขจร, 2554) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการที่ได้รับผลตอบแทนต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตามความต้องการของร่างกาย และจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สภาวะแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

สุขชัย สิทธิปาน (2546, น. 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ เป็นวิถีชีวิตหรือ ความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติต่างๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล

สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล	สิ่งที่บอกรูณภาพชีวิต
1. ด้านร่างกาย	- อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ
2. ด้านอารมณ์	- การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ และความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นความสัมพันธ์อันอบอุ่นในครอบครัวและในชุมชน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	- ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ ความสะอาดและเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในน้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และการคมนาคมที่สะดวก
4. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม	- การศึกษาการประกอบอาชีพที่มีความเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคความเป็นธรรมด้านร่างกายและสังคมความร่วมมือ ร่วมใจ ในชุมชนความเป็นระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจ และค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา
5. ด้านความคิด	- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โลก ชีวิตและชุมชน การศึกษาวิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไข ปัญหาต่างๆ ของตัวเอง ครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
6. ด้านจิตใจ	- การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข

ที่มา : สุขชัย สิทธิปาน (2546, น. 7)

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2539, น. 81) ได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิต ในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในสังคมได้

จากทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และบริบทของ สังคมของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันตาม กาลเวลาที่เปลี่ยนไป

1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละ องค์ประกอบจะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามแต่ละทัศนะของแต่ละบุคคลหรือสังคม ได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

ฟลานาแกน (Flanagan, 1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ว่าเป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกายได้แก่ การมีสุขภาพ สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุได้แก่ การมีอาหารดี มีบ้านที่น่าอยู่ มีเครื่อง อำนวยความสะดวก
2. มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลอื่น
4. มีการพัฒนาบุคลิกภาพและมีความสำเร็จสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น ทางสติปัญญา การเรียนรู้ สนใจการเรียนรู้และการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเอง มีงาน ที่น่าสนใจทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์
5. มีสันติภาพ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ปลูกป่าและสิ่งบันเทิงอื่น ๆ และมีส่วนร่วม ในสังคม

พาดิลลา และแกรีนท์ (Padilla & Grant, 1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิต ควรประกอบไปด้วยความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน การรับรู้ความผาสุก ด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง การตอบสนองต่อการวินิจฉัยและ การรักษา รวมทั้งความรู้สึกต่อสังคมรอบตัวผู้ป่วย

ชาร์มา (Sharma, R.C., 1988) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านกายภาพ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ
2. ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การศึกษา การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข การมีงานทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ

สตรอมเบอร์ก (Stromberg, 1984) ได้แสดงทัศนะในการประเมินคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินเชิงวัตถุวิสัย โดยวัดเชิงปริมาณ ด้วยการวัดจากรายได้ ที่อยู่อาศัย กิจกรรม และความบริสุทธิ์ของอากาศ ซึ่งเป็นการประเมินผู้ป่วยโดยผู้อื่น เช่น แพทย์หรือนุเคราะห์อื่นๆในทีมสุขภาพ

2. การประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเป็นเชิงปริมาณ ด้วยการสืบค้น ความต้องการ ความคาดหวัง ทัศนคติ และการรับรู้ของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับค่านิยมของคุณภาพชีวิตของตนเองหรือประสบการณ์ในชีวิตของตนเอง เช่น ความพึงพอใจที่ตนเองได้รับ ซึ่งเป็นการประเมินของผู้ป่วยเอง โดยประเมินออกมาเป็นคะแนน

3. การประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเป็นคุณภาพ เป็นการประเมินโดยตัวผู้รับบริการ โดยเป็นการบรรยายและการบอกถึงสภาพที่ผู้รับบริการเป็นอยู่

ซ่าน (Zhan, 1992) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะภายนอกที่ได้รับอิทธิพลจากภูมิหลังของคน บุคลิกลักษณะ สิ่งแวดล้อมและสถานะทางสุขภาพ สิ่งที่คุณรับรู้ถึงสิ่งที่คุณเองครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความต้องการ ความคาดหวัง ความใคร่ ความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่คน ๆ หนึ่งมีต่อตนเอง ความเชื่อ ความรู้สึกเหล่านี้มาจากการรับรู้โดยเฉพาะการรับรู้ปฏิกิริยาของผู้อื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนๆ หนึ่งเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง

3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากจะประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมและยังต้องพิจารณาถึงอิทธิพลทางสังคม สิ่งแวดล้อมและการเมืองด้วย

4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

1.3 การแบ่งระดับของ “คุณภาพชีวิต”

ชาร์มา (Sharma, 1988, p. 28) ได้แบ่งระดับของคุณภาพชีวิตออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้



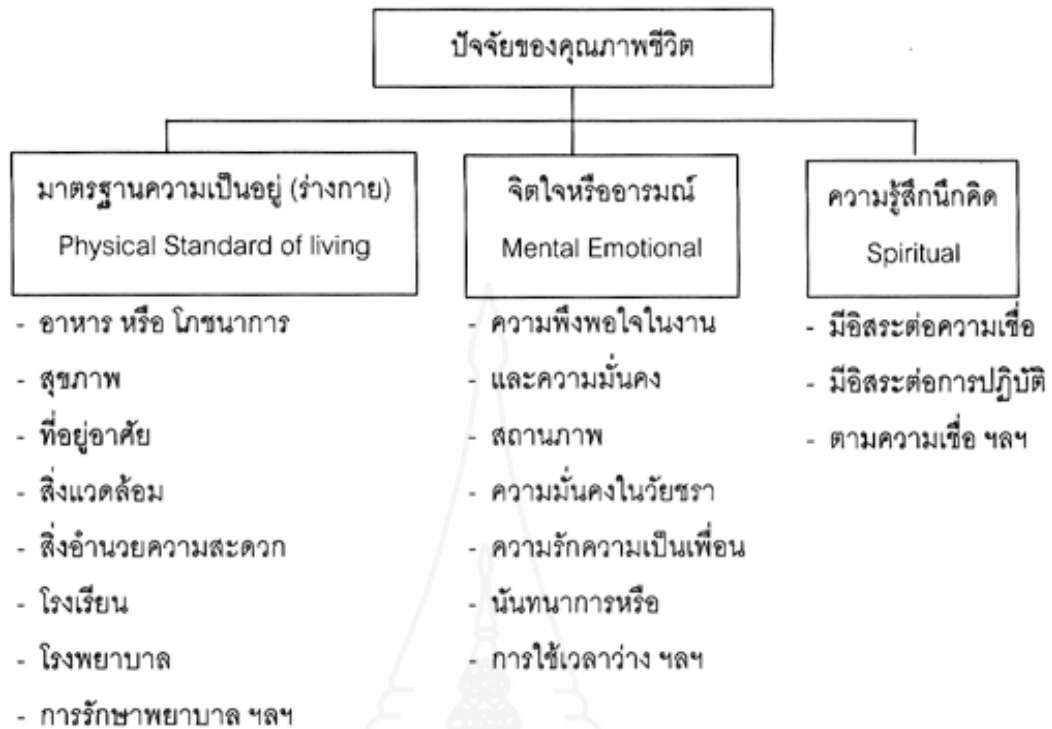
ภาพที่ 2.1 การแบ่งระดับของคุณภาพชีวิต

ที่มา : ดัดแปลงจาก ชาร์มา (Sharma , 1988, p 28).

1. ระดับชีวภาพ (Bio-Physical Needs) ชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับ พื้นฐานของการดำรงชีวิต
2. ระดับชุมชนและสังคม (Psycho-Social Needs) ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง ความปลอดภัย นันทนาการและบริการสังคมอื่นๆ ฯลฯ เมื่อมนุษย์ได้รับ ร่วมกับข้อ 1 จะเกิดคุณภาพชีวิตในระดับความพึงพอใจ (Satisfaction level)
3. ระดับสูงสุด (Personal Aspiration) เป็นความทะเยอทะยานส่วนบุคคลและเป็นความต้องการที่แตกต่างกัน

1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

แอลเลน เค คอนโด (Allan K. Kondo, 1985, p. 67) กล่าวถึงปัจจัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างๆ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างๆ

ที่มา : ดัดแปลงจาก แอลเลน เค คอนดู (Allan K. Kondo, 1985, p. 67)

1.5 การประเมินคุณภาพชีวิต

การประเมินคุณภาพชีวิต หรือวัดระดับคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาของแต่ละบุคคลดังต่อไปนี้

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1980) ได้ให้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตไว้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) เป็นการวัดโดยอาศัยข้อมูลทางด้านรูปธรรมที่วัดได้ เช่น ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. ด้านจิตวิสัย (Subjective) เป็นการประเมินข้อมูลทางด้านจิตวิทยา ซึ่งอาจทำได้โดยการสอบถามความรู้สึก และเจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับชีวิต การรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1997) ได้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต (WHOQOL-100) ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้ทางสภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ความรู้สึกสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงการนอนหลับและการพักผ่อน รวมถึงการรับรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิและการตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องต่างๆ

3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล คือ การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยหรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมถึงการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

5. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน การบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล คือ การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่าง ๆ ของตนที่มีต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิตา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจิรังกุล (2540) ได้แปลและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตชุดย่อยฉบับภาษาไทย (WHOQOL- BREF- THAI, 1997) จากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตชุดย่อยขององค์การอนามัยโลกฉบับภาษาอังกฤษ (WHOQOL- BREF, 1996) แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านสุขภาพกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ไม่มีอาการเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดของร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและการพักผ่อน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ที่เป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ในความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน สามารถไปไหนมาไหนด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความเจ็บปวดและความไม่สบาย 2) กำลังวังชาและความเหนื่อยล้า 3) การนอนหลับพักผ่อน 4) การเคลื่อนไหว 5) การดำเนินชีวิตประจำวัน 6) การไ้ชยาหรือ การรักษา 7) ความสามารถในการทำงาน

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ และการตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงเรื่องของความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค รับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า กังวล และสิ้นหวัง เป็นต้น มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความรู้สึกในด้านดี 2) การคิดการเรียนรู้ ความจำและสมาธิ 3) การนับถือตนเอง 4) ภาพลักษณ์และรูปร่าง 5) ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี 6) จิตวิญญาณ ศาสนา และความเชื่อส่วนบุคคล

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมถึงการรับรู้ในอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สัมพันธภาพทางสังคม 2) การช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคม 3) กิจกรรมทางเพศ

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณเองมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต มีที่อยู่อาศัยที่เอื้อต่อสุขภาพ การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน การบริการทางสุขภาพและสังคม สงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น มี 8 ตัวชี้วัดได้แก่ 1) ความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงในชีวิต 2) สภาพแวดล้อมของบ้าน 3) แหล่งการเงิน 4) การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม 5) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะใหม่ๆ 6) การมีส่วนร่วม มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและมีเวลาว่าง 7) สภาพแวดล้อม 8) การคมนาคม

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working Life)

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่างๆ ไว้ดังนี้

เดวิส (Davis, 1997, p. 53 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวม ในการทำงานเน้นมิติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Merton (1977, p. 44 อ้างถึงใน อรุณี ศรีจันทร์, 2549) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพ

ของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนร่วมต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

วัฒนา อัทธมวรรณ (2546) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทศนคติค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งมั่นอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้จักกาลเทศะ

อดได้ รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

Aldag & Stearns (1987 อ้างถึงใน อูรวี ศรีจันทร์, 2549) ได้ให้ความหมายที่น่าสนใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ประการ คือ หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ และหมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากร อื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

มงคล ลาวรรณ (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Bovee และคณะ (1993, p. 413 อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการตระเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งท้องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้ โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่ ซึ่งเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพงานแล้ว ผลลัพธ์ที่

ตามมาก็คือ การแบ่งงานและมอบอำนาจให้พนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจนอกจากนี้ยังมีวิธีในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามปรัชญาในแนวทางนี้อีก เช่น การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การขยายความรับผิดชอบงานในแนวตั้ง (Job Enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อมุ่งผลผลิตเป็นหลัก โดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคล

ฮิวส์ และ คัมมิ่ง (Huse and Cumming, 1985, p. 32 อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือ (1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร (2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ (3) จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Skrovan (1983, p. 9 อ้างถึงใน กฤติกา วงศ์นคร, 2546) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ 1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร 2) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Cascio (2003, p. 23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองแนวทางคือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

ลัทธีกาล ศรีวระมย์ (2540, น. 424) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทัศนคติการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด เป็นการศึกษาระบบเพื่อออกแบบและพัฒนาในขอบเขตการทำงาน ประกอบด้วยระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ คุณภาพชีวิตไม่ใช่ทัศนคติเพิ่มหน้าที่ในงาน (Job Enrichment) แต่เป็นเครือข่ายประสานงานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์กรและสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีและการพัฒนาองค์กร การจูงใจและ ทฤษฎีผู้นำและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

สันติ บางอ้อ (2540, น. 39) กล่าวว่า ใ้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่ง ที่คนเรา จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมใน การทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541, น. 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อ งานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการ พัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมใน การได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, น. 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีใน การทำงานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระใน ด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรมเป็น ที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเอง และครอบครัว

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542, น. 23) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการ ทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พื่อใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็น สิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภัทรธิดา ผลงาม (2542, น. 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความ เป็นอยู่ที่ดี

สุบัน โยทุม (2544, น. 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพกายและ สุขภาพจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานพร้อมทั้งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้ งานที่ทำไว้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิต ของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความเป็นอยู่มีสุขสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

นพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์ (2548, น. 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรม และเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำท้ายในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

พิสิษฐ วงศ์นากนกร (2549, น. 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งมีผลทำให้งานติดตามไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้ความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความ สุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในประเด็นต่อไปนี้ (กิ่งพร ทองใบ, 2559, น. 69)

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น
2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
4. สร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม
5. ทำให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดีย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะบุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ จะเกิดขึ้นได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความน่าท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Hoonakker, Marian and Carayon (2003, p. 59) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความเครียด (Job Strain)
3. องค์ประกอบหรือโครงสร้างขององค์กร (Organizational Identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Organization Involvement)

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ซึ่งผลงานของ Richard E. Walton ได้ถูกนำมาใช้ในการวิจัยอย่างกว้าง เช่น ผลงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ของ ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, น 9 – 12 ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน พิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ และผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรมองถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคลถูกระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้

องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน นัฐชัย มีชั้นม่วง, 2553, หน้า 26 - 27) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยการประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 16-17) ได้ให้
 ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและ
 แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้
 ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
 พนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี
 โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ
 งานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
 เกษญา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 35) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็น
 สำคัญในการนำมาพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็น
 ตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่
 เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงิน
 เท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน
 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
 (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทาง
 เศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและ
 เงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะ เงินเพื่อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่
 องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งต้อง้องการให้แก่
 บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็น
 ค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายใน
 การทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะ

มีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มึความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญสูงสุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เช่นกัน แง่ศีลธรรมและเป็น การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรงซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น

การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้นำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดีแต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การที่อำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ความรู้สึกรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ก็จะเอาใจใส่ในงานตั้งใจทำงานให้ดีเพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรควรมหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีก

6. พัฒนาการและเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็น

ตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดจนกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางแผนเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของ คำว่า ประชาธิปไตย หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่ากรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรที่มีได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อน ระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุด ตามปกติประจำสัปดาห์และหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton (1974, p. 12-16) เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมากำหนดเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งทิศทางและความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยจะแตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (อ้างถึงใน บุษิตา หมั่นเดช, 2549 : 22-24) สรุปไว้ดังนี้

1. อายุ บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นเป็น เพราะว่ามีอายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลงและการมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจ

ในการทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้ก็เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสม ในการทำงานที่อายุมากหมายถึงบุคคลที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป

2. เพศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์หรือบทบาทของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงเข้มแข็งหรือสุภาพอ่อนโยน โดยที่เพศหญิงมีความพอใจในงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความต้องการด้านการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

3. ระดับอาชีพหรือระดับตำแหน่ง บุคคลที่มีอาชีพระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งโดยปกติคนเหล่านี้จะมีรายได้ดีมีสภาพการทำงานดีและงานมีลักษณะที่ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ จึงเป็นเหตุที่ทำให้มีความพึงพอใจสูง อาชีพผู้บริหารและอาชีพผู้เชี่ยวชาญจะมีความพึงพอใจสูงกว่าคนงานระดับมีฝีมือหรือไร้ฝีมือ ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากระดับอาชีพมากกว่าอายุ

4. ขนาดขององค์กร ขนาดขององค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้น ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มจะลดลงบ้าง นอกเสียจากวิธีแก้ไขมาชดเชยกัน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะไม่ลดต่ำลง หากปราศจากการดำเนินการแก้ไขกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรก็มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลลดต่ำลง เช่น การสื่อสารภายในขององค์กร ขนาดของหน่วยปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งมีได้หมายถึงองค์กรใหญ่ทั้งหมด การจูงใจให้มีความพึงพอใจเกิดขึ้นในองค์กรขนาดใหญ่เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรขนาดเล็กที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

5. ประสบการณ์ทำงาน ความพึงพอใจในงานกับอายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นสิ่งที่ค่อนข้างซับซ้อน ในช่วงแรกของการทำงานผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนี้งานยังมีลักษณะดึงดูดใจ เพราะยังเป็นงานใหม่แต่ระยะเวลา 2 – 3 ปี ต่อมาความพึงพอใจจะค่อย ๆ ลดต่ำลง ซึ่งถือว่าเป็นปกติธรรมดา เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตามที่ต้องการหรือคาดหวังไว้ ความพึงพอใจในงานก็จะเริ่มสูงขึ้น อีกครั้งหนึ่ง หลังจากการทำงานผ่านไป 6 – 7 ปี และจะเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสบการณ์ทำงาน เป็นไปลักษณะเดียวกันกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับอายุ ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน และตามอายุจนอาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์สองคู่นี้เป็นความสัมพันธ์เดียวกัน

6. ระดับการศึกษา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนระดับสติปัญญาแล้วยังทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า การศึกษายังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคม ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ ผู้ที่มีการศึกษาสามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษายังมีโอกาสประกอบอาชีพที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้าสำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

7. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล จาก การศึกษาของ (Bass and Barrett, 1981, p. 333) พบว่า ผู้สมรสแล้วจะมีผู้คอยปรนนิบัติดูแลสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นคนที่ทำการสมรสแล้วจึงมีภาวะทางจิตใจดีกว่าผู้ที่เป็นโสด เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง จึงทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานได้ดีกว่า

2.5 ตัวแบบ กรอบแนวคิดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12-15 อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546 :12 - 14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนี้

เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความ

รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญ อาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง

3. ประวัติความเป็นมา อำนาจและหน้าที่ของตำรวจไทย

ตำรวจไทย หรือชื่ออย่างเป็นทางการว่า ตำรวจแห่งชาติ (อังกฤษ: Royal Thai Police) เป็นตำรวจแห่งชาติของประเทศไทย ประกอบด้วย บรรดาเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปราม ผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ

ชื่อเรียกตำรวจในประเทศไทย

คำว่า โปลิส เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษคือ Police ใช้เรียกผู้ทำหน้าที่ตำรวจที่จัดตั้งอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้นายร้อยเอก แฉมมวล โยเซฟ เบิร์ด เอ็มส์ เป็นผู้จัดตั้งกองโปลิสเมื่อ พ.ศ. 2403 มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศแทนข้าหลวงกองจับและกวดตระเวนชายขวา องค์การตำรวจที่ตั้งขึ้นใหม่นี้โดยมากจ้างพวกแขกมลายูและแขกอินเดียมาเป็นตำรวจเรียกกองตำรวจนี้ว่ากองโปลิสคอนสเทเบิล ต่อมาจึงมาใช้คนไทย

คำว่า พลตระเวน เป็นคำที่แปลงคำเรียกตำรวจอีกคำหนึ่งคือ COP ย่อมาจาก Constable of Patrol เป็นคำภาษาอังกฤษ แปลว่า ตำรวจลาดตระเวน หรือ พลตระเวน โดยหลังจากที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งกองโปลิส เมื่อปี พ.ศ. 2403 แล้ว ต่อมาก็ได้เปลี่ยนชื่อกองโปลิส เป็นกองพลตระเวน ซึ่งในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 นี้ มีองค์การที่ทำหน้าที่ตำรวจ 2 หน่วย คือ กองพลตระเวนขึ้นกับกระทรวงนครบาล กับกรมตำรวจภูธร ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย ทั้ง 2 หน่วยนี้ต่างทำหน้าที่เป็นตำรวจเช่นเดียวกัน ต่อมา พ.ศ. 2458 สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้ทรงโปรดเกล้าฯ รวมกองพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธร เรียกชื่อว่า "กรมตำรวจ"

คำว่า "ตำรวจ" เป็นคำที่ยืมมาจากภาษาเขมรคือคำว่า ตรวจ

ประวัติตำรวจไทย

ก่อน พ.ศ. 2403 มีการพบหลักฐานกิจการตำรวจที่เก่าแก่ที่สุดของไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยา แผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมือง

เป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับกรมเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีอโศกศรีรองครักษ์สมุหนายกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา

กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งออกเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิปัตย์ศรีรัตนมณฑลเป็น ผู้บังคับบัญชา และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุดำแหน่งนายพลเรือนเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น ดังนี้

- ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1000 ขุนพิศณุแสน ปลัดขวา ศักดินา 600

- ตำรวจภูบาล หลวงเพชรฉลุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย

- ตำรวจภูบาลศักดินา 1000 ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600 ขุนแผลงสะท้าน ปลัดซ้าย ศักดินา 600

นอกจากนี้ยังมีเอกสารหลายชิ้นที่แสดงว่าบุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มิชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวางพระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะแต่พระองค์เดียว กิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในวงจำกัด และมีได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศเท่าไรนัก แต่เมื่อเหตุการณ์บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไป มีการติดต่อกับชาวต่างประเทศมากขึ้น กรมตำรวจจึงได้รับความสนใจที่จะปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เป็นไปตามแบบอย่างประเทศตะวันตก

พ.ศ. 2403-2475 กิจการตำรวจระหว่างปี พ.ศ. 2403 ถึง พ.ศ. 2475 เป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนาดใหญ่ในทุกๆ ด้าน ตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก ซึ่งได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวคือในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้าง กัปตัน เอส.เย.เบิร์ด เอ็มส์ (Captain Sammoal Joseph Bird Ames) ชาวอังกฤษ ซึ่งได้รับบรรดาศักดิ์เป็น หลวงรัฐยาภิบาลบัญชา มาเป็นผู้พิจารณาวางโครงการจัดตั้งกองตำรวจเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก แต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศขณะนั้นจึงพุ่งเล็งไปในด้านป้องกันประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและทหารด้วยเป็นธรรมดา

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 การปรับปรุงการตำรวจ นอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาล โดยให้ นาย เอ.เจ.ยาดิน (A.J.Jardine) มาช่วยงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูปทหาร โปลิศ เมื่อ พ.ศ. 2419 สำหรับเป็นกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาคและให้สามารถปฏิบัติการทางทหารได้ด้วย โดยว่าจ้าง นาย ยี.เซา. (G.Schau) ชาวเดนมาร์กมา เป็นผู้วางโครงการ ผู้บังคับบัญชาส่วนมากก็โอนมาจากนายทหาร ต่อมาใน พ.ศ. 2420 ได้เปลี่ยน "กองทหารโปลิศ" เป็น "กรมกองตระเวนหัวเมือง" จนถึงปี พ.ศ. 2440 ได้ตั้ง "กรมตำรวจภูธร" ขึ้นแทนกรมกองตระเวนหัวเมือง โดยมี พลตรีพระยาวาสุเทพ (ยี.เซา.) เป็นเจ้ากรมตำรวจภูธร

ในปี พ.ศ. 2444 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรขึ้นที่จังหวัด นครราชสีมา เพื่อผลิตนายตำรวจออกรับราชการตำแหน่งผู้บังคับหมวดในส่วนภูมิภาค แม้ต่อมาในปี พ.ศ. 2447 จะได้ย้ายที่ตั้งไปตั้งที่ตำบลห้วยจรเข้ อำเภอเมืองนครปฐม โดยพระบรมราชานุญาตของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตามที่สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพได้ถวายความเห็น ก็ถือกันว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร ซึ่งตั้งขึ้นครั้งแรกที่จังหวัดนครราชสีมา เมื่อ พ.ศ. 2444 เป็นต้นกำเนิดของโรงเรียนนายร้อยตำรวจปัจจุบัน

กำลังพลในระยะแรกใช้ตำรวจ แต่ต่อมาเมื่อทางทหารได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ทางตำรวจก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อปี พ.ศ. 2448 ได้เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้ว ก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้ายอำนวยความสะดวกเป็นสุขให้แก่ประชาชน

ต่อมาได้ขยายกิจการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ทางด้านตำรวจนครบาลก็ได้ว่าจ้าง นาย อีริค เซนต์ เจ.ลอสัน (Mr. Eric Saint J.Lawson) ชาวอังกฤษเข้ามาช่วยอีกคนหนึ่งกิจการตำรวจในยุคนั้นขึ้นอยู่กับ 2 กระทรวงคือ กระทรวงนครบาล (กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล) และกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจภูธร) และต่อมาได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกันเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 เรียกว่า "กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน" กรมตำรวจ จึงถือว่าวันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั้นเองได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล" ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี

ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงนครบาลกับกระทรวงมหาดไทยเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลจึงโอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น "กรมตำรวจภูธร" แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภทคือ

- ตำรวจนครบาล คือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายได้ส่วน ทำสำนวนฟ้องศาลโปสิศสภาโดยตรง

- ตำรวจภูธร คือตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอไต่สวนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ จนกระทั่ง พ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็น "กรมตำรวจ"

พ.ศ. 2475-2541 หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 คือ

- ส่วนที่ 1 : เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กองได้แก่

- 1) กองกลาง
- 2) กองบัญชา
- 3) กองโรงเรียน
- 4) กองคดี
- 5) กองตรวจคนเข้าเมือง
- 6) กองทะเบียนกลาง

- ส่วนที่ 2 : ตำรวจนครบาล

- ส่วนที่ 3 : ตำรวจภูธร

- ส่วนที่ 4 : ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิกตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ

หลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบอบประชาธิปไตยเมื่อ พ.ศ. 2475 แล้ว กรมตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น และเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปริมาณและคุณภาพของงานเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2541 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

หน้าที่ตำรวจ

ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ใน ลักษณะที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญากฎหมายบ้านเมือง
4. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของชาติบ้านเมือง
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายบ้านเมืองกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศชาติตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1)(2)(3)(4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจของตำรวจ

อำนาจของตำรวจตามพหุคตินัย ตำรวจมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามประเพณีที่เป็นแบบอย่างดังนี้ ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและมีอำนาจจะสอบสวน จับกุม คุมขัง ปราบปราม เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อำนาจเหล่านี้สามารถสร้างคุณและโทษได้เท่าๆ กัน สุดแต่การใช้ ตำรวจทุกคนจึงจำเป็นต้องควบคุมจิตใจให้มั่นคง

การแบ่งส่วนราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งส่วนราชการดังนี้

ก. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แบ่งเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
- (2) สำนักงานส่งกำลังบำรุง
- (3) สำนักงานกำลังพล
- (4) สำนักงานงบประมาณและการเงิน
- (5) สำนักงานกฎหมายและคดี
- (6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- (7) สำนักงานจเรตำรวจ
- (8) สำนักงานตรวจสอบภายใน

ข. กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ดังต่อไปนี้

- (1) กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- (2) - (10) ตำรวจภูธรภาค 1 – 9
 - (11) ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - (12) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
 - (13) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
 - (14) กองบัญชาการตำรวจสันติบาล
 - (15) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
 - (16) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
 - (17) สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
 - (18) สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
 - (19) สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - (20) กองบัญชาการศีกษา
 - (21) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
 - (22) โรงพยาบาลตำรวจ

4. ข้อมูลทั่วไปของบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส

ประวัติความเป็นมาของตำรวจภูธรภาค 9

ปี พ.ศ.2454 รัชกาลที่ 5 ได้มีการจัดตั้งกองตำรวจภูธรมณฑลขึ้นที่จังหวัดสงขลา เรียกขึ้นว่า กองบังคับการตำรวจภูธรมณฑลนครศรีธรรมราช มีกองตำรวจภูธรเมืองต่างๆ ขึ้นอยู่ คือ เมืองสงขลา เมืองนครศรีธรรมราช เมืองพัทลุง เมืองสายบุรี เมืองหนองจิก เมืองยะลา เมืองรามัน เมืองสายบุรี และเมืองระแงะ เป็นมณฑลปัตตานี

ปี พ.ศ.2469 ในรัชกาลที่ 6 โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเมืองเป็นจังหวัด และคุมกองบังคับการตำรวจภูธรมณฑลสุราษฎร์ธานี และโอนกิจการมาขึ้นกับมณฑลนครศรีธรรมราช

ปี พ.ศ.2474 ในสมัยรัชกาลที่ 7 ได้ยุบมณฑลปัตตานีไปขึ้นกับมณฑลนครศรีธรรมราช คุมจังหวัดปัตตานีให้ขึ้นกับจังหวัดปัตตานี

ปี พ.ศ.2475 หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้ว ได้ยุบเลิกกองบังคับการตำรวจภูธรมณฑลนครศรีธรรมราช และตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรภาคใต้ขึ้นแทน เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2475 โดยแบ่งเขตรับผิดชอบออกเป็น 4 สาย

ปี พ.ศ.2481 สมัยรัชกาลที่ 8 ได้มีการยกเลิกกองกำกับสายทั้งหมด ตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรขึ้นที่จังหวัดสงขลาเรียกว่ากองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 มีจังหวัดในปกครองคือ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ปี พ.ศ.2484 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบให้ทางสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำรวจ ตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 มีจังหวัดในปกครอง คือ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ปี พ.ศ.2490 ในรัชกาลที่ 9 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 เป็นกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 9 มีพื้นที่รับผิดชอบเช่นเดิม ปี พ.ศ.2503 ได้มีการจัดตั้งกองบังคับการต่างๆ ขึ้นใหม่ รวมทั้งกองบังคับการตำรวจภูธร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กองบังคับการ และยกเลิกกองบังคับการตำรวจภูธร ซึ่งแต่เดิมเรียกว่า "ภาค" เปลี่ยนเป็น "เขต" เช่นเดิมอีก

ปี พ.ศ.2508 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ แบ่งกองบัญชาการตำรวจภูธรออกเป็น 2 กองบัญชาการ และมีกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 เขต ตามเดิม

ปี พ.ศ.2515 โดยประกาศคณะปฏิวัติ ได้จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจภูธร 1 - 4 ขึ้นแทนกองบัญชาการตำรวจภูธรตามเดิม และยุบกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 1 - 9 สำหรับกองบัญชาการตำรวจภูธร 4 ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา มีอำนาจรับผิดชอบปกครองบังคับบัญชาตำรวจภูธร 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 8 - 9 เดิม

ปี พ.ศ.2519 โดยคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ได้จัดตั้งกองบังคับการ 1-12 ขึ้นในกองบัญชาการตำรวจภูธร 1-4 ทำให้สายการบังคับบัญชาของตำรวจภูธรจังหวัดที่เคยขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจภูธร เปลี่ยนไปขึ้นต่อกองบังคับการดังกล่าว และกองบังคับการ 10 - 12 ขึ้นต่อกองบัญชาการตำรวจภูธร 4

ปี พ.ศ.2537 ได้ยุบเลิกกองบัญชาการตำรวจภูธร 1 - 4 โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 - 9 และกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภาค 1 - 9 ให้ทำหน้าที่ด้านอำนวยการและสนับสนุนกำลังพลแก่ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจที่รับมอบหมายจากอธิบดีกรมตำรวจทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจภาค 1 - 9 และกองบัญชาการตำรวจภูธร 4 ก็ถูกแบ่งออกเป็นตำรวจภูธรภาค 8 และ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยตำรวจภูธรภาค 9 รับผิดชอบควบคุมบังคับบัญชาพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง คือ สงขลา สตูล ตรัง พัทลุง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ปี พ.ศ.2540 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาของตำรวจภูธรภาคจากผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจที่รับมอบหมายจากอธิบดีกรมตำรวจทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจภาค 1 - 9 แต่ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วย คือ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 - 9

ปี พ.ศ.2548 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ส่วนตำรวจภูธรภาค 9 มีโครงสร้างการจัดหน่วย ดังนี้ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง พัทลุง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 (รอง ผบก.เป็น หน.) ศูนย์ความมั่นคงตำรวจภูธรภาค 9 (รอง ผบก.เป็น หน.) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 (ผกก.เป็น หน.)

ปี พ.ศ.2552 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง โดยแบ่งพื้นที่การปกครองของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส นอกจากนี้มีการปรับให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 ไปขึ้นการปกครองบังคับบัญชากับศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้(ผบช.ศชต.)เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนตำรวจภูธรภาค 9 มีพื้นที่ปกครองบังคับบัญชาเหลือเพียง 4 จังหวัด คือ ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง และพัทลุง โดยมีการตั้งหน่วยในระดับกองบังคับการขึ้นใหม่คือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9(บก.สส.ภ.9)

ปี พ.ศ.2560 พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2560 ให้ยุบรวม ศชต. รวมกับ ภ.9 อีกครั้ง โดยแบ่งพื้นที่การปกครองของ ตำรวจภูธรภาค 9 มี 7 จังหวัด ประกอบด้วย สงขลา สตูล ตรัง พัทลุง ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส และกองบังคับการสืบสวนสอบสวน 2 หน่วย คือ บก.สส.ภ.9 รับผิดชอบ 4 จังหวัดตอนบน และ บก.สส.จชต. รับผิดชอบ 3 จังหวัดตอนล่าง

หน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส

- สภ. เมืองนราธิวาส
- สภ. ตันหยง
- สภ. บาเจาะ
- สภ. รือเสาะ
- สภ. สุไหงปาดี
- สภ. สุไหงโกลก
- สภ. ตากใบ

- สภ. โศกเคียน
- สภ. ชิ่งอ
- สภ. ปะลุกาสาเมาะ
- สภ. ระแงะ
- สภ. สากอ
- สภ. มูโนะ
- สภ. แว้ง
- สภ. สุคีริน
- สภ. จะแนะ
- สภ. ศรีสาคร
- สภ. เจาะไอร้อง
- สภ. บุกะตา

สถานภาพกำลังพล ภ.จว.นราธิวาส

สถานภาพกำลังพล ภ.จว.นราธิวาส แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.1 แสดงสถานภาพกำลังพล ภ.จว.นราธิวาส

ลำดับ	หน่วย	สัญญาบัตร			ประทวน			รวม	
		อนุญาต	ตัวคนจริง	ว่าง	อนุญาต	ตัวคนจริง	ว่าง	อนุญาต	ตัวคนจริง
1	ภ.จว.นราธิวาส	40	38	2	42	14	28	82	52
	กลุ่มงานสอบสวน	7	1	6	6	2	4	13	3
2	กก.สส.	32	30	2	91	86	5	123	116
3	กก.ปป.	15	9	6	399	336	63	414	345
	กก.ปป. (EOD)	7	1	6	31	24	7	38	25
4	สภ.เมืองนราธิวาส	54	46	9	332	321	11	387	367
5	สภ.สุไหงโก-ลก	53	46	7	255	228	27	308	274
6	สภ.ตากใบ	39	33	6	235	218	17	274	251
7	สภ.สุไหงปาดี	34	25	9	193	166	27	227	191
8	สภ.ระแงะ	37	25	12	207	186	21	244	211
9	สภ.เรือสาะ	39	31	8	232	195	37	271	226
10	สภ.แว้ง	34	29	5	154	130	24	188	159

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วย	สัญญาบัตร			ประทวน			รวม	
		อนุญาต	ตัวคนจริง	ว่าง	อนุญาต	ตัวคนจริง	ว่าง	อนุญาต	ตัวคนจริง
11	สภ.สุภีริน	35	24	11	175	152	23	210	176
12	สภ.ศรีสาคร	36	26	10	192	165	27	228	191
13	สภ.บาเจาะ	35	26	9	184	129	55	219	155
14	สภ.ขี้เือง	36	26	10	194	167	27	230	193
15	สภ.จะแนะ	33	21	12	157	113	44	190	134
16	สภ.เจาะไอร้อง	32	24	8	129	91	38	161	115
17	สภ.ตันหยง	28	25	3	114	102	12	142	127
18	สภ.โลกเคียน	28	22	6	125	116	9	153	138
19	สภ.มูโนะ	28	25	3	126	111	15	154	136
20	สภ.บูกีตา	27	22	5	118	101	17	145	123
21	สภ.ปะลิวาสามะ	16	11	5	96	78	18	112	89
22	สภ.สากอ	16	10	6	97	86	11	113	96
สรุปยอด		742	576	166	3884	3317	567	4626	3893

ที่มา : ฝ่ายกำลังพล ภูธรจังหวัดนราธิวาส, 2561, ออนไลน์

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจษฎา ชมดวง (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุ 30 – 39 ปี สมรสแล้วสมาชิกครอบครัวมากกว่า 4 คนขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในบ้านพักสวัสดิการ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับชั้นสัญญาบัตร มีอายุราชการ 5 – 10 ปี มีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณ 15,001 – 20,000 บาท

2. ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

3. ปัจจัยที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อายุ ที่พักอาศัย และอายุราชการ มีผลต่อความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อุคร มณีสาย (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตจากการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ($r=.777$) ปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ($r=.663$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุของพนักงานสอบสวน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ($r=0.005$) เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนมากที่สุด (Beta=.606) ตามด้วยปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานสอบสวน (Beta=.197) และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านอายุ (Beta=-.160) โดยปัจจัยข้างต้นสามารถใช้ทำนายหรืออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ร้อยละ 64 ($R^2=0.640$) ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานสอบสวนและด้านอายุของพนักงานสอบสวนตามลำดับ

ยงยุทธ ผลเอนก. (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวง การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี และเพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 140 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ ค่า t - test และ One Way ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุต่างกัน ไม่ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี มีความแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน เงินเดือน ชั้นยศ สถานภาพสมรส ต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 386 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.883 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (X^2) = 1991.347, df = 908, X^2/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 เชิงยืนยันลำดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36 – 45 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอายุรับราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีชั้นยศระดับชั้น ประทวน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรวิภา นันทะ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง กลุ่มประชากร เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถาม เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการสนทนากลุ่มเพื่อรับทราบสภาพปัญหาและความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19, \sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาในมิติทั้งหมดรวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทางด้านสภาพปัญหาและความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี

ตำราวจรเกาะกา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ในมิติทั้งหมดรวม 8 ด้าน โดยจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และต้องการให้รัฐบาลปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ ให้เท่าเทียมค่าตอบแทนหน่วยงานอื่น 2. ด้านประโยชน์เกื้อกูล พบว่า หน่วยงานควรกำหนดนโยบาย ในเรื่องของ วันลาพัก และลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม และสามารถใช้สิทธิ์ในการลาพักและลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ 3. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า สภาพของที่ทำงาน ความพร้อมในหน่วยงานต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและผลเสียต่อสุขภาพ 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ควรเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาเรียนรู้ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้า 5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีการสนับสนุนให้ได้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 6. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร พบว่า ข้าราชการตำรวจต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน 7. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การบริการประชาชนต้องมีความรวดเร็ว การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ต้องการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของตำรวจ 8. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร พบว่า หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ทั้งสิ้นจำนวน 200 นาย สถิติที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับ จ.ส.ต. – ด.ต. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ได้รับเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000.- บาท คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัด ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภรณ์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ เพศ อายุราชการ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (ภ.จว.ชลบุรี) โดยประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 113 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) หรือ ค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด โดยในด้านข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเอง และความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และในด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่และปริมาณที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (ภ.จว.ชลบุรี) ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ และระดับชั้นยศ ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เหมือนฝัน กันทา (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน แบ่งเป็น นายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และชั้นสัญญาบัตร 97 นาย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

สรุปผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยระดับความคิดเห็นในปัจจุบันทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ด้านภาพรวมการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับ คือ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญ และการได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน มากขึ้น ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจรฯ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.761$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรฯ อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แพรวนภา ฐานะ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษา และอายุราชการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรจำนวนทั้งหมด 214 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 139 คน โดยแจกแบบสอบถาม 140 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.28 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิงคือ T-test และ F-test ทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มิติด้านส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน มิติด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมต่อผู้ปฏิบัติงาน และมิติด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มิติด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มิติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และมิติด้านลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า แตกต่างกัน 1 มิติ

โชติกา นามบุญเรือง (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เปรียบเทียบคุณภาพจำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 79 คน คำนวณโดยเปิดตารางสูตรของเครจซ์ และมอร์แกน แล้วสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวน

ทางเดียว (One way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีดังนี้ ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ ควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงาน และควรปรับปรุงหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้น ให้มีความเหมาะสม

พลสันต์ ต้นยะกุล (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า :

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านสามารถนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อยได้ดังนี้ (1) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (2) การบูรณาการทางสังคม (3) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย (6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (7) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และ (8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิต โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ด้านที่มีปัญหาในระดับมาก คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ (3) การบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

สมชัย ธรรมารัตน์ (2559) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 และ 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความ คิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวม จำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D = .507) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง

สุดารัตน์ สีสัง (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การศึกษาแบบผสมผสาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการใช้แบบสอบถาม คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด , ฉะเชิงเทรา จำนวน 310 นาย ด้วยวิธีสุ่มแบบตามสะดวกตามสัดส่วน วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ข้าราชการตำรวจระดับ สัญญาบัตร จำนวน 5 นาย ด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชรรถมนูญในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี

3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าระดับชั้นและสายงาน มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ชรรถมนูญในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และชรรถมนูญในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ความสามารถเชิงสมรรถนะ

4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
3. แหล่งข้อมูลในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิด ปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย (Try out)
7. ดำเนินการส่งเครื่องมือให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
9. สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 19 สถานี มีจำนวน 3,352 คน ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2561 (ฝ่ายกำลังพล ภูธรจังหวัดนครราชสีมา, 2561, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 45) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 19 สถานี มีทั้ง 3,352 คน ความคลาดเคลื่อนทางสถิติระดับ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ N หมายถึง ขนาดประชากรเท่ากับ 3,352 คน
 n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 e หมายถึง ความคลาดเคลื่อน (0.05)

แทนค่าตามสูตรข้างต้น ดังนี้

$$n = \frac{3,352}{1+(3,352)(0.0025)}$$

$$n = \frac{3,352}{9.38}$$

$$n = 357.36 \text{ หรือ } 357 \text{ ตัวอย่าง}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 357 ตัวอย่าง

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรมากน้อยของแต่ละสถานี โดยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานี
 N_i = จำนวนประชากรแต่ละสถานี
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกสถานี
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จากการคำนวณทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แยกออกเป็นแต่ละจังหวัด ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามสถานี

ลำดับ	รายชื่อสถานี	จำนวนข้าราชการตำรวจ	กลุ่มตัวอย่าง
1	สภ.เมืองนราธิวาส	367	39
2	สภ.สุโขทัย	274	29
3	สภ.ตากใบ	251	30
4	สภ.สุโขทัย	191	20
5	สภ.ระแงะ	211	22
6	สภ.เรือเสาะ	226	24
7	สภ.แว้ง	159	17
8	สภ.สุคีริน	176	19
9	สภ.ศรีสาคร	191	20
10	สภ.บาเจาะ	155	16

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถานี	จำนวนข้าราชการตำรวจ	กลุ่มตัวอย่าง
11	สภ.ยี่งอ	193	21
12	สภ.จะนะ	134	14
13	สภ.เจาะไอร้อง	115	12
14	สภ.ตันหยง	127	13
15	สภ.โคกเคียน	138	15
16	สภ.มุโนะ	136	14
17	สภ.บูกะตา	123	13
18	สภ.ปะลิวาสาเมา	89	9
19	สภ.สากอ	96	10
รวมทั้งหมด		3,352	357

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสทั้ง 19 สถานี จำนวน 357 ตัวอย่าง เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ

3. แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าข้อมูลจากบทความ บทสัมภาษณ์ เอกสารขององค์กร เอกสารวิชาการ วารสาร นิตยสาร รวมทั้งเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำผลที่ได้มาทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ความแตกต่าง ความคล้ายคลึงกันระหว่างผลการศึกษาที่ได้และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นโดยการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 4.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 4.1.3 สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.1.4 เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 4.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC เท่ากับ 1
- 4.1.6 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจจังหวัดอื่น ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยให้กรอกแบบสอบถามเหมือนกับการใช้แบบสอบถามในสถานการณ์จริงทุกประการ
- 4.1.7 นำแบบสอบถามที่ทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบทดสอบใช้ได้ ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลาจำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น .812
- 4.1.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน เป็นคำถามลักษณะปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 4) โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) สิทธิส่วนบุคคล
- 7) จังหวะชีวิต
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลีเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 63 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้ (ชุตีระ ระบอบ และคณะ, 2552, น. 108)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการขอหนังสือราชการจากสาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาฯ พร้อมแนบแบบสอบถามทางไปรษณีย์
3. ประสานทางโทรศัพท์ขอความร่วมมือไปยังตัวแทน (บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ ภายในกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา) เพื่อช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว มาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายผล

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ

2.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไปของ
กลุ่มตัวอย่าง ระดับวัฒนธรรมองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจใน
จังหวัดนครราชสีมา สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้
คือ การทดสอบค่าที (t-Test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป
เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล (n = 357)	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	333	93.28
2) หญิง	24	6.72
รวม	357	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล (n = 357)	ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ		
1) 18 - 20 ปี	172	48.18
2) 21 - 30 ปี	167	46.78
3) 31 - 40 ปี	12	3.36
4) 41 - 50 ปี	6	1.68
รวม	357	100.00
3. ชั้นยศ		
1) ชั้นประทวน	296	82.91
2) ชั้นสัญญาบัตร	61	17.09
รวม	357	100.00
4. สถานภาพการสมรส		
1) โสด	147	41.18
2) สมรส	198	55.46
3) หม้าย/หย่าร้าง	12	3.36
รวม	357	100.00
5. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	148	41.46
2) ปริญญาตรี	204	57.14
3) สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.40
รวม	357	100.00
6. ประสบการณ์ทำงาน		
1) ต่ำกว่า 10 ปี	225	63.03
2) 10 - 20 ปี	106	29.69
3) 21 - 30 ปี	20	5.60
4) มากกว่า 30 ปี	6	1.68
รวม	357	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล (n = 357)	ความถี่	ร้อยละ
7. เงินเดือน		
1) ต่ำกว่า 15,000 บาท	104	29.13
2) 15,001 – 25,000 บาท	158	44.26
3) 25,001 – 35,000 บาท	76	21.29
4) มากกว่า 35,000 บาท	19	5.32
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ
93.28 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 18 – 20 ปี มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็น
ร้อยละ 48.18 รองลงมาคือ มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 46.78 และมีอายุ 41 – 50 ปี
น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68

ชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียศชั้นประทวน จำนวน 296 คน คิดเป็น
ร้อยละ 82.91 ที่เหลือมียศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน
198 คน คิดเป็นร้อยละ 55.46 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18
และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด
จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 148
คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น
ร้อยละ 1.40

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี
มากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี
จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 6
คน คิดเป็นร้อยละ 1.68

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 44.26 รองลงมาคือ มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 และมีเงินเดือน มากกว่า 35,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.32

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัด นราธิวาส

2.1 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัด
นราธิวาส รวม 8 ด้าน ผลการศึกษาข้อมูลโดยภาพรวม ดังปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ในจังหวัดนราธิวาส ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.99	0.63	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.22	0.63	ปานกลาง	7
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน การทำงาน	3.46	0.64	ปานกลาง	4
4. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	3.40	0.60	ปานกลาง	6
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.57	0.63	มาก	1
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.42	0.62	ปานกลาง	5
7. ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิต ระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)	3.48	0.58	ปานกลาง	3
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.55	0.66	มาก	2
รวม	3.40	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน โดย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.55$) ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) ($\bar{x} = 3.48$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.46$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.42$) ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.40$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.22$) ตามลำดับ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.99$)

2.2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้าน ผลการศึกษาข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 4.3 – 4.10

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน	3.09	0.86	ปานกลาง	3
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพภายในครอบครัว	2.86	0.83	ปานกลาง	7
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะสามารถเก็บออมสำหรับอนาคตได้	2.72	0.96	ปานกลาง	8
4. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่	3.00	0.87	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
5. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.11	0.96	ปานกลาง	2
6. หน่วยงานมีการกำหนดค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.97	0.87	ปานกลาง	6
7. ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะ งานคล้าย ๆ กัน	3.08	0.87	ปานกลาง	4
8. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงภรรยา และอื่น ๆ มีความเหมาะสมแล้ว	3.12	0.87	ปานกลาง	1
รวม	2.99	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงภรรยาและอื่น ๆ มีความเหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.12$) รองลงมาคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.11$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน ($\bar{x} = 3.09$) ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน ($\bar{x} = 3.08$) ตามลำดับ และ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะสามารถเก็บออมสำหรับอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.72$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงาน	3.14	0.91	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการ ทำงานให้เกิดความปลอดภัย	3.22	1.06	ปานกลาง	4
3. พื้นที่โดยรอบของหน่วยงานมีความ ปลอดภัยสูงในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน	2.64	0.83	ปานกลาง	7
4. รู้สึกว่ามีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	2.88	0.86	ปานกลาง	6
5. หน่วยงานมีการเตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ	3.22	0.86	ปานกลาง	4
6. พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.44	1.80	ปานกลาง	2
7. หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการ ส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกาย สม่ำเสมอ	3.34	0.88	ปานกลาง	3
8. หน่วยงานมีการตรวจเช็คสุขภาพ ประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.96	ปานกลาง	2
9. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ความรู้สึกให้มีจิตใจรักที่จะทำงาน	3.44	0.87	ปานกลาง	2
10. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้ รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	3.49	0.90	ปานกลาง	1
รวม	3.22	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกให้มีความตั้งใจที่จะทำงาน หน่วยงานมีการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.44$) หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายสม่ำเสมอ หน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.34$) และ พื้นที่โดยรอบของหน่วยงานมีความปลอดภัยสูงในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.64$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานยากต่อการยุบ เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน	3.47	0.80	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น	3.55	0.79	มาก	2
3. มีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.40	0.78	ปานกลาง	7
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.85	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	3.40	0.84	ปานกลาง	7
6. หน่วยงานมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.57	1.76	มาก	1

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
7. หน่วยงานมีระบบการวางแผนเพื่อทดแทนตำแหน่งไว้เป็นอย่างดี	3.39	0.82	ปานกลาง	8
8. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	3.35	0.89	ปานกลาง	9
9. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.49	0.76	ปานกลาง	3
10. โดยสรุปท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	3.45	0.87	ปานกลาง	6
รวม	3.46	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ โดย หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.55$) หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.49$) หน่วยงานยากต่อการยุบ เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน ($\bar{x} = 3.47$) ส่วน การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.35$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.52	0.80	มาก	1
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.38	0.81	ปานกลาง	5
3. ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.37	0.85	ปานกลาง	6
4. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน	3.38	0.88	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.33	0.77	ปานกลาง	7
6. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.40	0.76	ปานกลาง	3
7. มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบ อื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ	3.39	0.74	ปานกลาง	4
8. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำ ปรึกษาได้จากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.41	0.84	ปานกลาง	2
รวม	3.40	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ โดยงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=3.52$) รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำ ปรึกษาได้จากเพื่อน

ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.41$) มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.40$) และมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ ($\bar{x} = 3.39$) ส่วน หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.33$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.57	0.84	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.59	0.79	มาก	3
3. มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา	3.64	0.81	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	3.61	0.82	มาก	2
5. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานสม่ำเสมอ	3.52	0.83	มาก	5
6. สามารถขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	3.52	0.82	มาก	5
รวม	3.57	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและ

แสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.61$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.59$) และหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานสม่ำเสมอ สามารถขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.52$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่	3.42	0.74	ปานกลาง	5
2. ได้รับสิทธิในการลาต่างๆ อย่างเพียงพอ และเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น	3.36	0.83	ปานกลาง	6
3. หากผลปฏิบัติงานเกิดผลเป็นที่ประจักษ์หรือสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน มีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทน	3.32	0.73	ปานกลาง	7
4. มีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานท่านสามารถร้องทุกข์ได้	3.44	0.81	ปานกลาง	3
5. การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำความผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม	3.43	0.79	ปานกลาง	4
6. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน	3.47	0.78	ปานกลาง	2
7. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.48	1.77	ปานกลาง	1
รวม	3.42	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.47$) มีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานท่านสามารถร้องทุกข์ได้ ($\bar{x} = 3.44$) การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.43$) และ หากผลปฏิบัติงานเกิดผลเป็นที่ประจักษ์หรือสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน มีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.32$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)

ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ทำให้เกิดความเครียดและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ	3.56	0.73	มาก	1
2. ครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้	3.52	0.90	มาก	2
3. พอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน	3.52	0.77	มาก	2
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการ	3.43	0.84	ปานกลาง	5
5. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.46	0.75	ปานกลาง	4
6. มีโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.48	0.79	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
7. มีเวลาสำหรับการพักผ่อน คุณแลสุขภาพอย่างเหมาะสมในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.41	0.84	ปานกลาง	6
รวม	3.48	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ทำให้เกิดความเครียดและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาได้แก่ ครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้ พอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน ($\bar{x} = 3.52$) มีโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.48$) และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.46$) ส่วน มีเวลาสำหรับการพักผ่อน คุณแลสุขภาพอย่างเหมาะสมในแต่ละวันอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.41$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.55	0.80	มาก	3
2. หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมหรือสาธารณะประโยชน์ด้านต่างๆ นอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ	3.52	0.71	มาก	5

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
3.หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ	3.51	2.29	มาก	6
4. ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี ในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	3.44	0.70	ปานกลาง	7
5. มีสัมพันธภาพอันดีต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน	3.54	0.70	มาก	4
6. การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของการ ช่วยเหลือสังคม	3.66	1.77	มาก	1
7. มีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำ กิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.60	0.69	มาก	2
รวม	3.55	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยการปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.60$) การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.55$) และมีสัมพันธภาพอันดีต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ ส่วน ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.44$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัด นราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
จำแนกตามเพศ

ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	df	t	p-value
ชาย	3.37	0.53	351.00	-3.35	0.00*
หญิง	3.73	0.21	47.95		

P < 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	5.41	3	1.80	6.98	0.00*
ภายในกลุ่ม	90.18	349	0.26		
รวม	95.59	352			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	18 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
		3.34	3.46	3.71	3.69
18 - 20 ปี	3.34	-	-0.12	-0.37	0.65*
21 - 30 ปี	3.46		-	-0.25	0.77*
31 - 40 ปี	3.71			-	1.02*
41 - 50 ปี	2.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 18 -20 ปี กับ กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี กับ กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กับ กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	df	t	p-value
ชั้นประทวน	3.37	0.52	351.00	-2.27	0.85
ชั้นสัญญาบัตร	3.53	0.49	90.26		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.21	2.00	0.10	0.38	0.68
ภายในกลุ่ม	95.39	350.00	0.27		
รวม	95.59	352.00			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	0.94	3.51	0.03*
ภายในกลุ่ม	93.72	350	0.27		
รวม	95.59	352			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.46	3.34	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46	-	0.11	-0.33
ปริญญาตรี	3.34		-	0.45
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีกลุ่มระดับการศึกษาคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	5.70	3	1.91	7.43	0.00*
ภายในกลุ่ม	89.90	349	0.26		
รวม	95.60	352			

P < 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		3.34	3.51	3.59	2.69
ต่ำกว่า 10 ปี	3.34	-	-0.17	-0.25	0.65*
10 - 20 ปี	3.51		-	-0.08	0.82*
21 - 30 ปี	3.59			-	0.90*
มากกว่า 30 ปี	2.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี

3.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.02	3	1.01	3.80	0.01*
ภายในกลุ่ม	92.57	349	0.27		
รวม	95.59	352			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา
จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่

เงินเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า	15,001 –	25,001 –	มากกว่า
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	35,000 บาท
		3.37	3.35	3.56	3.22
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.37	-	0.02	-0.19	0.15
15,0001 – 25,000 บาท	3.35		-	-0.21*	0.13
25,001 – 35,000 บาท	3.56			-	0.34
มากกว่า 35,000 บาท	3.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือน 15,0001 – 25,000 บาท กับ กลุ่มเงินเดือน 25,0001 – 35,000 บาท

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	60	16.81
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	297	83.19
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 357 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.81 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 83.19

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่และร้อยละจำแนกเป็นข้อๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
- ควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง	15	25.00
- ควรเสริมแรงทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	11	18.33

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
- ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	7	11.67
- ควรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	6	10.00
- ควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน	5	8.33
- ควรจัดให้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4	6.67
- ควรมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	3	5.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง (ความถี่ = 15, ค่าร้อยละ = 25.00) ควรเสริมแรงทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 11, ค่าร้อยละ = 18.33) ควรมีการจัดอบรม และการฝึกฝนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่ (ความถี่ = 9, ค่าร้อยละ = 15.00) ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (ความถี่ = 7, ค่าร้อยละ = 11.67) ควรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 6, ค่าร้อยละ = 10.00) ควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน (ความถี่ = 5, ค่าร้อยละ = 8.33) ควรจัดให้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 4, ค่าร้อยละ = 6.67) และควรมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ (ความถี่ = 3, ค่าร้อยละ = 5.00)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน และเพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 357 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วย T-test และ One way ANOVA ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18 – 20 ปี มียศชั้นประทวน มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และได้รับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน โดย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{x} = 3.57$ รองลงมาคือ ด้านความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.55$) ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) ($\bar{x} = 3.48$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.46$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.42$) ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.40$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.22$) ตามลำดับ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.99$)

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาที่มีชั้นยศ และสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์เห็นว่า ควรจะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง ควรเสริมแรงทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมและการฝึกฝนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่ ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน ควรจัดให้อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และควรมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผลจากการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ

1.1 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานสม่ำเสมอ และสามารถขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้

1.2 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคมมีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีสัมพันธภาพอันดีต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.3 ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและมีเวลาสำหรับการพักผ่อนดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมในแต่ละวันอย่างเพียงพอ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่คิดว่าหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ หน่วยงานยากต่อการยุบ เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย

1.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่คิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน เมื่อมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้ การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำความผิดในงานจะมีการดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม และหากผลปฏิบัติงานเกิดผลเป็นที่ประจักษ์หรือสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงานก็จะมีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทน

1.6 ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่คิดว่างานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำ ปรีกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ

1.7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่คิดว่าภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกรักที่จะทำงาน หน่วยงานมีการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายสม่ำเสมอ หน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย และพื้นที่โดยรอบของหน่วยงานมีความปลอดภัยสูงในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่คิดว่าสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ มีความเหมาะสมแล้ว ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวันของ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน และค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะสามารถเก็บออมสำหรับอนาคตได้

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดร รมณีสาย (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน อยู่ในระดับ

ปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขงยุทธ ผลเอนก. (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่อนข้างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับก็ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ชมดวง (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษารายงานพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

4. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกรักที่ทำงาน หน่วยงานมีการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายสม่ำเสมอ หน่วยงานมีมาตรการที่ชัดเจนในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย อีกทั้งยังเห็นว่าอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงาน จึงทำให้รู้สึกว่าการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิภา นันทะ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษารายงานพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบหรือ

ปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ หน่วยงานขาดต่อการขยับ เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและ โปร่งใส มีระบบการวางแผนเพื่อทดแทนตำแหน่งไว้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

6.ด้าน โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำ ปรีกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ นอกจากนี้หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวนภา ฐานะ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ มิติด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

7.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้งหน่วยงานยังมีการทำงานที่สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

8. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน เมื่อมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้ การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำความผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ ต้นยะกุล (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก

9. ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ทำให้เกิดความเครียดและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ ครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ทำงานประกอบอาชีพนี้ พอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน มีโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ สีลัง (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

10. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม มีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีสัมพันธภาพอันดีต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา นามบุญเรือง (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

11. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาตามสมมติฐานการวิจัย โดยจำแนกจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 2 ด้าน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาที่มีชั้นยศ และสถานภาพสมรสต่างก็มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จะมีชั้นยศ และสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกันหลายด้าน ได้แก่ ได้รับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงภรรยา และอื่น ๆ ที่ความเหมาะสม หน่วยงานมีการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ พอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายสม่ำเสมอ หน่วยงานขาดต่อการยุบ เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงาน มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ใน หน่วยงานสม่ำเสมอ และสามารถขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่น อย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน เมื่อมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถ ร้องทุกข์ได้ การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำผิดในงานจะมีการดำเนินการ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม และหากผลปฏิบัติงานเกิดผลเป็นที่ประจักษ์หรือสร้าง ชื่อเสียงแก่หน่วยงานก็จะมีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทน มีการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการ ช่วยเหลือสังคม มีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีสัมพันธภาพอันดี ต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ ที่สามารถลดหรือแบ่งเบาค่าใช้จ่ายบางส่วนของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อที่จะนำ รายจ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในครอบครัวและสามารถเก็บออมสำหรับอนาคตได้ เช่น แต่ละสถานี

มีโครงการอาหารมื้อเที่ยงแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แต่ละวัน มีสวัสดิการรถรับส่งแก่บุตรหลานข้าราชการ ตำรวจเหมือนกับหน่วยงานอื่น

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดพื้นที่โดยรอบของหน่วยงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้นในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างป้อมยามที่สามารถป้องกันการก่อเหตุจากฝ่ายตรงข้ามหรือเกราะกันกระสุน การสร้างแนวกระสอบทรายรอบๆ ที่ตั้งให้มั่นคงแข็งแรง

3. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อาวุธ การใช้ยุทธวิธีต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ การเรียนรู้ยุทธวิธีฝ่ายตรงข้ามเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันเหตุ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการสอบปรับตำแหน่งภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น มีการสอบแข่งขันปรับจากตำรวจแต่ละชั้นยศ แต่ละตำแหน่งเพื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสจะได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มากขึ้น

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ควรเพิ่มรางวัลตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดผลเป็นที่ ประจักษ์หรือสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน อาจจะมีรางวัลเป็นใบประกาศเกียรติคุณ การเพิ่มเงินเดือน หรือการประกาศผลงานทางสื่อโซเชียล

6. ด้านจังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว) ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพให้บ่อยครั้งขึ้นเพื่อการดูแลสุขภาพที่ทั่วถึง หรือมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นประจำ

7. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น การดึงเครือข่ายชุมชนเข้ามาร่วมปฏิบัติหน้าที่กับตำรวจในรูปแบบอาสาสมัคร ตำรวจบ้าน หรือรูปแบบอื่นๆ

8. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดงานเลี้ยงตามประเพณี เป็นต้น เพื่อเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเครียด ความกังวล ความกลัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมา

2. ศึกษาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครราชสีมาโดยศึกษาแบบเจาะลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่นๆ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- กิ่งพร ทองใบ. (2559). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. ในเอกสารประกอบการอบรม การเสริมความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จารุวรรณ โหระ. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศรีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2550). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์”. กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมายธุรกิจ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- เจษฎา ชมดวง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา.
- ชุดิระ ระบอบ และคณะ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- ตำรวจภูธรนครราชสีมา. (2561). ฝ่ายกำลังพล ภูธรจังหวัดนครราชสีมา. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2561 สืบค้นจาก <http://www.narathiwat.police.go.th/index1.htm>.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). “วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต”. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชเนศ ถวิลหวัง. (2558). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและองค์กร. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2560. สืบค้น จาก [http://pvlo-kop.dld.go.th/my/%20pictures/%202556/New/%20Folder/%20\(38\)/idp/ppt/2.pdf](http://pvlo-kop.dld.go.th/my/%20pictures/%202556/New/%20Folder/%20(38)/idp/ppt/2.pdf).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). “การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”. กรุงเทพฯ: บิซิเนสสอร์แอนด์ซี.
- นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ 92 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษิตา หมั่นเดช. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประภารัตน์ ชิสิงห์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ สาครราษฎร์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

- พลสันต์ ต้นยะกุล. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัด ฉะเชิงเทรา*. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิสิฏฐ วงศ์นากนกร. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เพชร ทุงศรีแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- แพรวนภา ชนะ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด เพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะ กรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ภัทรชิตรา ผลงาม. (2542). “ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา”. สาขาวิชายุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิภาค : สถาบันราชภัฏเลย.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม*. *อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ขงยุทธ ผลเอนก. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ลัทธิกาล ศรีวระมย์. (2540). “ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ”. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- วรวิณี นันทะ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร เกาะคา จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, กรุงเทพฯ.
- วัฒนา อัดกวมวรรณ. (25426). *งูใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต*. วารสารเชิงวิชาการเพิ่มผลผลิต 38, 2 (เมษายน – พฤษภาคม) : 65.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี. (2552). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการปกครองและการจัดการความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมชัย ธรรมรัตน์. (2559). *การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สรวงสรณ์ ติะปินดา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2551). “*สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้*”. ยะลา : ยะลาการพิมพ์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน*. วารสารเพื่อเพิ่มผลผลิต. 2 (2): 39-40.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ ว่าด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ*. (ภาคนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- สุดารัตน์ สีสิง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา*. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สุบัน โยทุม. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย*. [on-line]. Available :<http://web.rilogi.ac.th/~graduate/menu6/abstractsocial/bp4201/suban.htm>.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. Masters thesis, The University of the Thai Chamber of Commerce.
- สุวรรณิ สิมะกรพันธ์. (2554). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำในคลองสำโรง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วณิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, และ ราณี พรมานะจิริงกุล. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด และ 24 ตัวชี้วัด*. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง.
- เหมือนฝัน กันทา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2539). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ 94 ข้าราชการพลเรือน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อุดร มณีสาย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อรุณี ศรีจันทร์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานขับรถ กรณีศึกษา บริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติก จำกัด*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Allan Kondo, A. K. (1985). *Population and Quality of life*. Training in Population Education In the Pacific. Bangkok : Unesco Regional Office for Population Education in Asia and the Pacific.

- Bass, B. M., & Barrett, G. V. (1981). *People, work and organizations: An introduction to industrial and organizational psychology*. Boston: Allyn & Bacon. Characteristics: Evidence from a recent WTO member. Routledge Taylor & Francis Group.
- Cascio, W. (2003). *Managing human resources : Productivity, quality of work life, profits* (6th ed.). Boston : McGraw-Hill.
- Cunningham, J.B. & Eberle T. (1990, February). A guide to job enrichment and redesign. *Personnel*: 56-61.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*. 31,; 136-147.
- Hoonakker, Marian and Carayon. (2003). The relation between job characteristics and quality of working life : The role of task identity to explain gender and job type differences. *Proceedings of Human Factor and Ergonomics Society 48th Annual Meeting*, New Orleans, Louisiana.
- Hughes. (1990). *Jurisprudence*. London : Butterworth & Co.
- Padilla, G. V., & Grant, M. M. (1985). Quality of life as a cancer nursing outcome variable. *Advances in Nursing Science*, 8(1), 45-60.
- Sharma, R.C. (1988). The Meaning of Quality of Life. In R.C. Sharma (Ed.), *Population, Resource, Environment and Quality of Life*. New Delhi : Dhanpat Rai and Sons.
- Stromberg, M. F. (1984). Selecting an Instrument to Measure Quality of Life. *Oncology Nursing Forum*. 23(4) : 312-315.
- UNESCO. (1980). *Population Education : A Sourcebook on Content and Methodology*. Bangkok : Unesco Regional Office for Education in Asia and Oceania.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *W Sloan Management Review*.
- WHO. (1997). *Measuring quality of life: The world health organization quality of life instruments*. Geneva: World Health Organization.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing*, 17, 795-800.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อจากความรู้สึที่แท้จริง คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะปิดเป็นความลับ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะถือว่าเป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ร้อยตำรวจโท อาคม จันทร์เลื่อน

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 18 - 20 ปี

2. 21 - 30 ปี

3. 31 - 40 ปี

4. 41 - 50 ปี

3. ชั้นยศ

1. ชั้นประทวน

2. ชั้นสัญญาบัตร

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่าร้าง

5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์ทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี

2. 10 - 20 ปี

3. 21 - 30 ปี

4. มากกว่า 30 ปี

7. เงินเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,001 – 25,000 บาท

3. 25,001 – 35,000 บาท

4. มากกว่า 35,000 บาท

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้อย่างละเอียด และโปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับใด แล้วเขียน ✓ เครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน					
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราภายในครอบครัวของท่าน					
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะสามารถเก็บออมสำหรับอนาคตได้					
1.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่					
1.5 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
1.6 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
1.7 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน					
1.8 สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม					
2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
2.1 อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ชัดเจนในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย					
2.3 พื้นที่โดยรอบของหน่วยงานมีความปลอดภัยสูงในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน					
2.4 ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน					
2.5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ					
2.6 ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
2.7 หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
2.8 หน่วยงานของท่านมีการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ					
2.9 หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกให้มีจิตใจรักที่จะทำงาน					
2.10 ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ					
3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
3.1 หน่วยงานของท่านอยากต่อการขยับเล็ก เลิกจ้าง หรือให้บุคลากรออกจากงาน					
3.2 หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น					
3.3 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น					
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.5 หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส					
3.6 หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
3.7 หน่วยงานของท่านมีระบบการวางแผนเพื่อทดแทนตำแหน่งไว้เป็นอย่างดี					
3.8 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายของท่าน					
3.9 หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
3.10 โดยสรุปท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านและหน่วยงานมากน้อยเพียงใด					
4) โอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
4.1 งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
4.2 มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
4.3 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
4.4 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
4.6 ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
4.7 ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ					
4.8 เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำ ปรีกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
5.1 หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
5.2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
5.3 ท่านมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อมีเวลา					
5.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
5.5 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานสม่ำเสมอ					
5.6 ท่านสามารถขอความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
6. สิทธิส่วนบุคคล					
6.1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.2 ท่านได้รับสิทธิในการลาต่างๆ อย่างเพียงพอ และเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น					
6.3 หากผลปฏิบัติงานของท่านเกิดผลเป็นที่ประจักษ์หรือสร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ท่านมีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทน					
6.4 หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานท่านสามารถร้องทุกข์ได้					
6.5 การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำความผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม					
6.6 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามความสามารถในการทำงาน					
6.7 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
7) จังหวะชีวิต (ความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัว)					
7.1 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ทำให้เกิดความเครียดและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ					
7.2 ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้					
7.3 ท่านพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลางานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน					
7.4 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.5 ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
7.6 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
7.7. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อน คุณแลสุขภาพอย่างเหมาะสมในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
8.2.หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมหรือสาธารณะประโยชน์ด้านต่างๆ นอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ					
8.3.หน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ					
8.4 ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน					
8.5 ท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน					
8.6 การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม					
8.7 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

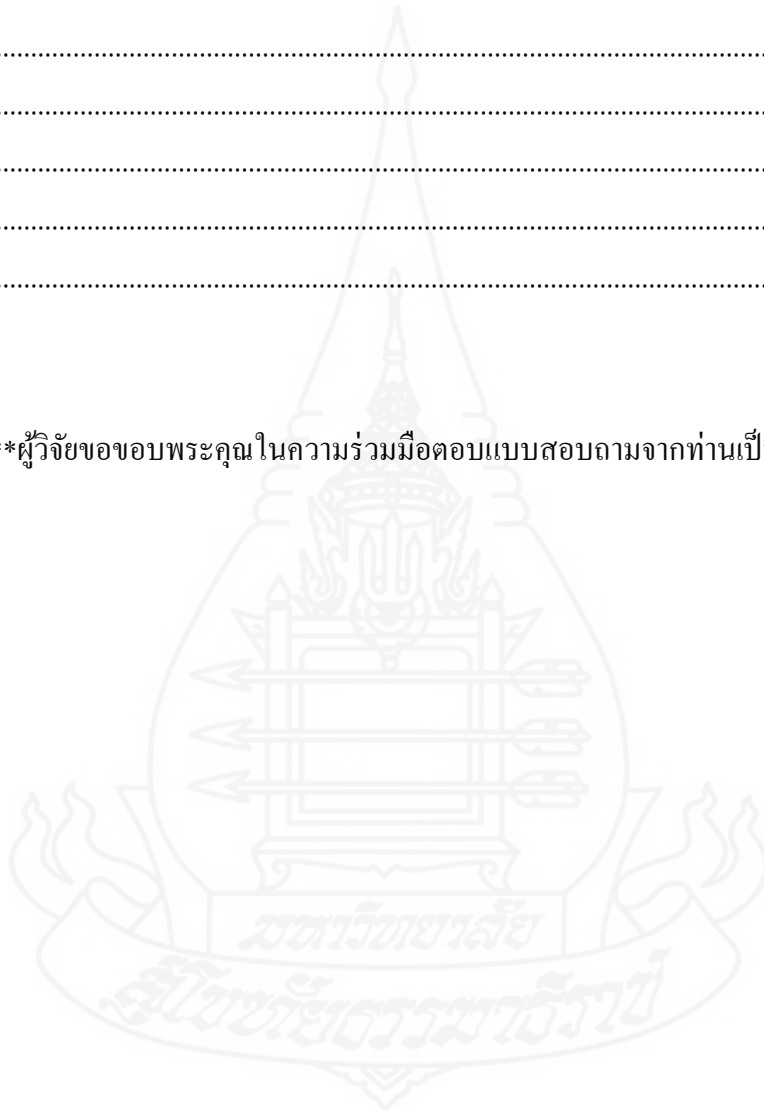
.....

.....

.....

.....

****ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี****



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1815

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกสมปราชญ์ วรรณกานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโทอากาศ จันทรเลื่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนนทบุรี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-3958337

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 1815

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโทอาคม จันทร์เลื่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่ เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรด ติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-3958337

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 1815

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโทอาคม จันทร์เลื่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่ เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรด ติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-3958337

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ส่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612

ด้านเอกสารแล้ว

15 ส.ค. 61

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0522.17 / บ ๙๐5

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ดจังหวัด
นนทบุรี 11120

๑๗ สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย
เรียน พันตำรวจเอกประวิตร ช่อเส้ง (ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 20 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโทอาคม จันทร์เลื่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส” ซึ่ง รศ.ดร.เสน่ห์ จัยโต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-3958337

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17 / บ 805

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ดจังหวัด
นนทบุรี 11120

7 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกภูวนาด แก้วน้อย (ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรรามัน จังหวัดยะลา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 10 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโทออคม จันทร์เลื่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส” ซึ่ง รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 087-3958337

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตำรวจโท อาคม จันทร์เลื่อน
วันเดือนปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2557
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรร้อยเสา จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรร้อยเสา

